

有料職業紹介に係る規制改革 (保育分野)について(現状と課題)

令和5年4月14日

社会福祉法人湘南杉の子福祉会五反田保育園 伊澤昭治
社会福祉法人日本保育協会 予算対策常任委員会委員長
神奈川県支部長

1 資格保有者の確保が困難

- 個々の施設等においては、養成校への求人依頼やハローワークでの求人掲載、自園HPや有料求人サイトへの掲載等が主流となっている他、直接的な関係としては、実習を通じての採用や就職フェア等への出展も実施されている。
- しかしながら、確保には繋がっていない現実が続いている。
- 保育士養成校への進学数も減少傾向にあり、人材養成の再検討が必要である。

2 採用と定着

(1) 採用や経路について

- 子ども・子育て支援新制度施行後、待機児童解消策による、量的拡充による保育施設数の増加も人材不足の一要因と考えられる。
一方、人口減少の加速化により、特に過疎地では園児数の激減や保育士人材そのものの減少が深刻化しており、保育士の高齢化も散見されている。この事は都市部においても同様な傾向にあり、二極化が進んでいる。

(2) 有料職業紹介事業者の利用について

- 有料職業紹介事業者を利用するのは年度途中が多いと思われる。
- 有料紹介事業者を利用する場合、事業規模が小さい場合や採用件数が多くなると運営上の負担となる。
- 現状の公定価格には人材紹介料を捻出する財源は含まれておらず、人件費からの支出を余儀なくされ処遇に影響を及ぼす。公定価格に人材確保経費(職業紹介利用料)の算入が必要となる。
- 一般的な紹介料は、想定年収の30%以上となり、保育施設からの支出は現実的ではない。(団体調査によれば、5%~10%を適正と求める声が多い)
- パート雇用についても、下限設定の事業者が多く利用しにくい現状がある。
- 紹介者の早期退職があり、返戻金設定の見直しが求められる。
- 紹介者の一年未満での退職の場合、代替え職員の無料斡旋が必要である。
- 小規模な施設は経営規模も小さいため利用ができない。
- 新卒学生の登録・斡旋もあり、紹介は経験者(有資格者の潜在者又は転職者)に限定すべき。
- 紹介料システムが応募者に十分説明されておらず、採用後のトラブルに繋がる事がある。

